

物価高騰への特別手当等を法人側に提案

4つの項目について 団体交渉にむけた事前交渉を実施

2022年10月20日、信州大学教職員組合は、法人と団体交渉にむけた事前交渉をおこないました。法人側から5名、組合側から3名（三木委員長、成澤事務局長、加藤中央執行委員）が参加しました。

団体交渉は、まず「事前交渉」をおこない、正式に議題にするかどうかを検討し、その後「本交渉」になるということです。

組合は今回、4つの要求をおこないました。

① 人事院勧告への対応と 物価上昇に対する特別手当

今回の人事院勧告を参考に、法人はボーナスを0.10月分引き上げ、また初任給及び若年層の俸給月額を引き上げるとしています。ボーナスは連続して引き下げられてきましたので、これ自体は歓迎すべき内容です。

しかし、物価、特に食料・日用品や光熱費はそれ以上に高騰していることが問題です。そこで組合は、この冬の灯油・電力等の価格の値上げに対応する特別手当の支給を要求しました。

また、人事院勧告を参考としたボーナス引き上げの対象とはならない、非常勤講師やアルバイトの労働者の賃金引き上げを要求しました。

この件については、本交渉での議題になることが決まりました。

② 苦情処理に関する労働協約

第2に、印鑑が捺されていない労働協約に印鑑を捺すことを要求しました。

これは、ちょっと説明が必要です。2004年に組合と法人が結んだ労働協約の資料の中に、一つだけ印鑑が捺されていないものがあります。これが、「苦情処理に関する労働協約」です。ここで「苦情」とは、「個々の組合員の人事考課、異動、表彰、懲戒処分、退職等の人事に関する異議又は疑義、その他の労働条件に関する異議、又は疑義、職場内でのいやがらせやセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、あるいは労働協約の適用に関する異議又は疑義」と定義されています。また、苦情があった場合には、苦情ごとに、大学と組合からそれぞれ3名の委員が選出された「苦情対応委員会」で対応することになっています。なお、この「苦情対応委員会」は、すでに印鑑が捺されている「雇用の平等とセクシャルハラスメントの防止に関する労働協約」においても、設置することになっています。

組合側としては、この規定は、組合員が、組合員であることを理由にして、大学から不利益な対応を受けないようにすることを目的とするものであり、ハラスメント等の対応に関する大学全体の規定があるからといって、団結権の十分な保障を目的とする本協約が不必要になるわけではないと主張しました。この件についても、本交渉での議題となります。

③ 職員宿舎の維持と説明

第3に、職員宿舎の維持とリニューアルおよび新規受け入れ停止の際の住人への説明の要求をおこないません。

職員宿舎は、有能な教職員をリクルートするためにも、非常に重要な福利厚生制度です。しかし、法人は、古くなった職員宿舎を次々と受け入れ停止にしています。またその際に、住人に対して説明がおこなわれていません。

組合は、職員宿舎の維持とリニューアルを求め、少なくとも、新規受け入れ停止にするときには、住人に説明をするよう要求しました。この件について、関係部署に事実確認をしてから対応するとの返答を得ました。

④ 酷暑下での屋外業務の安全確保

第4に、屋外で業務をしている人たちに対する労働条件の改善（そのための調査）の要求

をおこないません。

近年の温暖化による酷暑のもとでも、屋外業務はおこなわれています。「組合そくほう」917号で、みなさんからご意見をいただいたように、この酷暑対策は、部分的には職員がそれぞれ工夫するものとなってしまっています。職員が自費で対策せざるをえない部分もあるようです。

業務として屋外作業をおこなわせる以上、法人側が酷暑対策に必要な物品や施設を用意することは当然です。まずは、屋外作業する職員が安全な屋外作業のために何を必要としているのかを、各部局で調べる必要があります。このことを要求しました。

この件についても、関係部署に事実確認をしてから対応をするとのことです。

本交渉は11月9日

本交渉は、11月9日（水）10時よりおこないます。

理研 研究系職員（約400人）の雇い止め

やめさせるための ネット署名にご協力ください

新聞の報道等でご存じとは思いますが、理化学研究所が約400人の研究者を雇い止めにする計画を立てており、内外から強い批判を受けています。この件について、全大教からネット署名の協力の要請があり、信州大学教職員組合として、署名に取り組むことにしました。組合員各位におかれましては、ぜひ、ご協力をお願いいたします。

ネット署名 URL

<https://chnng.it/bpGr6JgxpG>

